



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Quis custodiet ipsos custodes? I “nuovi” limiti
all’esercizio del potere di controllo a distanza

MARIANNA RUSSO

Università di Roma La Sapienza

vol. 2, no. 2, 2016

ISSN: 2421-2695



Quis custodiet ipsos custodes? I “nuovi” limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza

MARIANNA RUSSO

Università di Roma La Sapienza
marianna.russo@uniroma1.it

ABSTRACT

This essay aims to analyze how the “new” art. 4 of the Workers’ Statute, as amended by the art. 23 Legislative Decree no. 151/2015, achieves the balance between business needs and protection of the freedom and dignity of the worker. In particular, it examines the limits to exercise the employer’s monitoring power through technological systems: justified purposes, trade union agreement or administrative authorization, difference between monitoring instruments and working tools, adequate information and respect for privacy.

Keywords: employer’s monitoring power; technological control; employee’s dignity; employee’s privacy; Jobs Act reform.

***Quis custodiet ipsos custodes?* I “nuovi” limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza**

SOMMARIO: 1. Premesse sulla necessità di individuare limiti al potere di controllo – 2. Il primo limite: le finalità dei controlli tecnologici – 3. Il secondo limite: il *filtro* sindacale – 3.1. In mancanza, l’autorizzazione amministrativa – 4. Il terzo limite: la distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro – 5. Il quarto limite: l’adeguata informazione al lavoratore – 6. Il quinto limite: il rispetto della normativa sulla *privacy* – 7. Osservazioni conclusive sui c.d. controlli difensivi.

1. Premesse sulla necessità di individuare limiti al potere di controllo

«L’ideale di ogni potente è sempre stato quello di vedere ogni gesto e di ascoltare ogni parola dei suoi soggetti (possibilmente senza essere visto né ascoltato)»⁽¹⁾.

Inutile negarlo: questa tentazione potrebbe averla anche il datore di lavoro e il progresso tecnologico è in grado di fornirgli tutti gli strumenti per realizzarla ⁽²⁾. In un contesto sociale in cui sempre più si insinua la percezione che quanto sia tecnicamente possibile sia anche lecito risulta quanto mai attuale il dibattito sui “limiti” all’esercizio del potere di controllo di cui il datore di lavoro è titolare. In pratica, per distinguere tra la fisiologia e la patologia dello *ius inspiciendi* ⁽³⁾ è fondamentale interrogarsi su «chi controllerà i controllori» ⁽⁴⁾, perché, se da un lato sussiste il diritto datoriale all’accertamento dell’esatto adempimento dell’obbligazione lavorativa, dall’altro lato c’è la tutela della libertà e dignità del lavoratore, sancita nella Carta Costituzionale e nel titolo primo dello Statuto dei lavoratori. Pertanto, possono senz’altro cambiare le modalità della tutela apprestata, ma resta fermo il bene giuridico da proteggere, cioè il «diritto del lavoratore a svolgere la propria prestazione in un ambiente sereno, libero dai condizionamenti che potrebbero derivare da qualunque forma di controllo occulto e continuativo»⁵.

⁽¹⁾ N. Bobbio, *Il futuro della democrazia*, Einaudi, 1984, 18.

⁽²⁾ Per un approfondimento, v. M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *DRI*, 2016, III, 651.

⁽³⁾ Cfr. P. Tullini, *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore*, in *RIDL*, 2009, I, 335.

⁽⁴⁾ L’espressione “*quis custodiet ipsos custodes?*” è tratta dalla VI Satira dell’autore latino Giovenale.

⁽⁵⁾ I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell’attività dei lavoratori nell’intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *q. Riv.*, 2016, vol. 2, I, 9.

D'altronde, le tutele non possono rimanere cristallizzate nel tempo: per essere effettive e non dar luogo a pericolose distorsioni è necessario adattare al mutato contesto le forme in cui concretamente si esprimono. Indubbiamente il “vecchio” art. 4 Stat. lav., sorto in un'epoca completamente diversa, in cui la tecnologia stava appena muovendo i primi passi, rischiava di mostrare qualche “ruga” ⁽⁶⁾ di troppo nell'epoca dell'*anywhere anytime*, in cui i modelli organizzativi dell'impresa cambiano a velocità vorticoso per adeguarsi alle esigenze della globalizzazione e della digitalizzazione. Al riguardo è emblematico il c.d. lavoro agile ⁽⁷⁾: se le stesse modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato – al fine di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» – diventano estremamente flessibili nei tempi e nei luoghi, grazie all'uso della più avanzata tecnologia, è naturale e consequenziale che subisca una metamorfosi anche l'esercizio del potere di controllo datoriale.

Si tratta di uno snodo nevralgico del diritto del lavoro: i controlli sono essenziali alla realizzazione del tipico interesse imprenditoriale, ma, al tempo stesso, possono presentare modalità lesive della dignità dei lavoratori ⁽⁸⁾.

Pertanto, nella consapevolezza che per ottenere l'equilibrio tra esigenze legittime e contrapposte è necessario introdurre meccanismi di pesi e contrappesi, occorre interrogarsi non tanto sul “se”, ma sul “come” il nuovo art. 4 Stat. lav. ⁽⁹⁾ realizzi il bilanciamento tra potere di controllo tecnologico e protezione del lavoratore.

2. Il primo limite: le finalità dei controlli tecnologici

La distanza cronologica – ben quarantacinque anni – tra la norma del 1970 e quella del 2015 appare evidente fin dalla rubrica dell'art. 4: all'originario “impianti audiovisivi”, avveniristico per l'epoca, si aggiungono gli “altri

⁽⁶⁾ U. Romagnoli, *La ruga dello statuto dei lavoratori*, in DLM, 2015, I, 5. Sul punto, v. anche B. Veneziani, *L'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300: una norma da riformare?*, in RGL, 1991, I, 83. Più di recente, C. Zoli, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/70 tra attualità ed esigenze di riforma*, in RIDL, 2009, I, 485; A. Trojsi, *Il comma 7, lett. f), della legge delega n. 183/2014: tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in M. Rusciano - L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in WP Csdle “Massimo D'Antona”, 2014, 3, 117.

⁽⁷⁾ Disciplinato dagli artt. 15 e ss. del disegno di legge n. 2233, approvato dal Senato il 3 novembre 2016.

⁽⁸⁾ Sul punto vd. E. Costanzo, *Statuto dei lavoratori: commento sistematico alla Legge 20 maggio 1970, n. 300*, Giuffrè, 1971, 38; L. Gaeta, *La dignità del lavoratore e i ‘turbamenti’ dell'innovazione*, in LD, 1990, 207; A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995, 21; P. Chieco, *Privacy e lavoro*, Cacucci, 2000, 333.

⁽⁹⁾ Così come sostituito dall'art. 23, comma 1, d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

strumenti di controlli”. Le possibilità della tecnica sono ora così ampie e variegate che potrebbe risultare estremamente riduttivo fossilizzarsi esclusivamente sulle telecamere, tradizionale mezzo del controllo vietato o, comunque, limitato dal vecchio art. 4.

Una significativa differenza si può rilevare fin dalle prime parole: al divieto del primo comma dell’originario art. 4 («è vietato l’uso di impianti audiovisivi») subentra un permesso («possono essere impiegati»), ma il diverso tenore letterale non deve trarre in inganno, facendo pensare a una liberalizzazione *tout court*. L’oggetto del divieto e quello del permesso non coincidono: nel primo caso si tratta dell’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature «per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori», mentre l’attenzione ora si sposta immediatamente su tutti quegli strumenti «dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori», dunque non appositamente installati a tale scopo.

Praticamente, l’attuale primo comma dell’art. 4 ricalca il secondo comma della norma originaria, tralasciando – o abrogando ⁽¹⁰⁾? – l’espreso divieto di controlli a distanza diretti all’attività dei lavoratori. Ci si può interrogare sul significato di tale omissione ⁽¹¹⁾, ma dalla lettura complessiva della norma si può concludere nel senso di una conferma – implicita – del divieto di controlli finalizzati all’attività dei lavoratori ⁽¹²⁾. D’altronde, l’esplicitazione del divieto potrebbe essere considerata tautologica, visto che, come sottolinea l’“anche” del dettato normativo (di ieri e di oggi), il controllo sull’attività deve essere solo eventuale e accidentale. Una sorta di controllo “preterintenzionale” ⁽¹³⁾, insomma. Mai “diretto”. Ed è questo il primo limite al potere di controllo a distanza: deve essere incanalato in un’ottica *strumentale* ⁽¹⁴⁾, cioè deve essere «giustificato» ⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁰⁾ Cfr. M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *Csdle WP Massimo D’Antona*, 2016, n. 300, 16.

⁽¹¹⁾ V. M.T. Carinci, *Il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori dopo il “Jobs Act” (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *q. Riv.*, 2016, vol. 2, I, VIII; I. Alvino, *Op. cit.*, 17; C. Gamba, *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l’utilizzabilità delle prove*, in *q. Riv.*, 2016, vol. 2, I, 134.

⁽¹²⁾ V. A. Maresca, *Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore*, in *Forum Tuttolavoro Ipsa*, 2016, 1; E. Balletti, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, relazione tenuta in occasione delle Giornate di Studio Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016, in *www.aidlass.it*, 38.

⁽¹³⁾ V. Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375, con nota di A. Bellavista, *La Cassazione e i controlli a distanza sui lavoratori*, in *RIDL*, 2010, III, 462. Già negli anni ’70, v. G. Pera, *Art. 4*, in *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, a cura di C. Assanti, G. Pera, Cedam, 1972, 26.

⁽¹⁴⁾ Cfr. V. Ferrante, *Controllo sui lavoratori, difesa della loro dignità e potere disciplinare, a quarant’anni dallo Statuto*, in *RIDL*, 2011, I, 73.

⁽¹⁵⁾ V. R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 d. lgs. n. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, I, 96.

Per essere *strumentali* i controlli devono perseguire «esclusivamente» ⁽¹⁶⁾ le finalità elencate dall’attuale primo comma dell’art. 4, che riprende dal testo originario le esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, e aggiunge la tutela del patrimonio aziendale, creando così una sorta di raccordo con altre tipologie di controllo – basti pensare all’art. 2 Stat. lav. sulle guardie giurate e all’art. 6 Stat. lav. sulle visite personali di controllo – ormai meno frequenti rispetto al passato e sostituibili più efficacemente con i mezzi offerti dalla tecnologia.

In realtà, già prima della riforma del 2015 la tutela del patrimonio aziendale – in particolare, la necessità di prevenire eventuali azioni criminose di danneggiamento, furto, rapina, atti vandalici, ecc... – era considerata una delle principali ragioni per l’installazione di impianti di videosorveglianza. Veniva implicitamente inglobata nell’ambito delle esigenze produttive, in un certo qual modo ampliandone o forzandone il significato. Pertanto, l’attuale aggiunta è sostanzialmente una presa d’atto di quanto già pacificamente accolto nella prassi degli accordi sindacali e delle autorizzazioni amministrative in materia.

Comunque, qualunque sia la finalità dichiarata per l’installazione di un sistema di controllo a distanza, sussiste la concreta possibilità che ne consegua un monitoraggio dell’attività lavorativa. E proprio di questo aspetto si occupa e si preoccupa l’art. 4 Stat. lav., oggi come ieri.

Il dettato normativo riformato adotta, nel nuovo primo comma, lo stesso *vocabolario* del 1970, consentendo all’interprete di coglierne appieno il significato attraverso l’utilizzo del ricco bagaglio di riflessioni dottrinali e giurisprudenziali elaborate nel corso del tempo.

Innanzitutto, si adopera ancora l’espressione controllo “a distanza”, che senza dubbio riveste la duplice valenza spazio-temporale, perché riguarda sia un monitoraggio posto in essere anche a notevole distanza geografica – datore di lavoro e lavoratore potrebbero trovarsi incontinenti differenti! – sia una verifica effettuata non in contemporanea, in quanto i sistemi informatici consentono la memorizzazione dei dati raccolti e la loro successiva utilizzazione, aumentando così il rischio di un controllo occulto, imprevisto e imprevedibile e, pertanto, particolarmente insidioso ⁽¹⁷⁾.

Nel corso del tempo dottrina e giurisprudenza non hanno nascosto la loro preferenza per un potere di controllo esercitato in una «dimensione

⁽¹⁶⁾ Tale avverbio è una “novità” del testo normativo del 2015.

⁽¹⁷⁾ Cfr. B. Veneziani, *Commento all’art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lo Statuto dei lavoratori*, a cura di G. Giugni, Giuffrè, 1979, 21; E. Costanzo, *Op. cit.*, 41.

umana» ⁽¹⁸⁾, *de visu*, cioè non esasperato da un impiego potenzialmente subdolo della tecnologia. Il controllo tecnologico, infatti, può presentare le pericolose caratteristiche della continuità, intesa come durata costante, attuabile in qualunque momento ⁽¹⁹⁾, e dell’anelasticità, cioè la rigidità e minuziosità del monitoraggio, in grado di «registrare i momenti di distrazione e di disimpegno che sono naturalmente presenti nel lavoro di chiunque e che si devono tollerare» ⁽²⁰⁾, come anche le «licenze comportamentali» ⁽²¹⁾.

Quando il controllo a distanza assume tali connotazioni può comportare una pericolosa invasività e compressione dell’autonomia e riservatezza del lavoratore ⁽²²⁾, come già rilevato in dottrina ancor prima dell’emanazione dello Statuto dei lavoratori: «un siffatto controllo su ogni momento dell’attività lavorativa, magari anche sulle pause del lavoro, non può in alcun modo svolgersi senza una palese compressione dell’attività dei prestatori di lavoro e senza una clamorosa violazione della dignità umana. Una cosa è il controllo del sorvegliante, che interviene, contesta direttamente un’infrazione, dà modo al lavoratore di difendersi, di prospettare le sue ragioni; altra cosa è il controllo anonimo, odioso, spinto fino all’esasperazione, da parte di un meccanismo controllato soltanto dalla direzione» ⁽²³⁾.

In fondo, la stessa espressione «attività dei lavoratori», adottata sia nel 1970 sia nel 2015, si presta ad un’accezione molto ampia, che supera il mero adempimento della prestazione e sembra voler abbracciare l’intero comportamento umano nel luogo di lavoro. D’altronde, come autorevolmente sostenuto, «se tutti gli altri contratti riguardano l’avere delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l’avere per l’imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce l’essere, il bene che è condizione dell’avere e di ogni altro bene» ⁽²⁴⁾. Ed è proprio questa particolare implicazione della persona stessa del lavoratore a rendere indispensabile non solo la finalizzazione dei controlli a

⁽¹⁸⁾ V. Cass. 17 giugno 2000, n. 8250, in *NGL*, 2000, 811.

⁽¹⁹⁾ Non sarebbero, ad esempio, continuative le modalità di controllo attraverso i sistemi di rilevazione elettronica della presenza tramite *badge*, in quanto registrano soltanto l’orario di entrata e uscita dal luogo di lavoro: sul punto vd. M. L. Vallauri, *È davvero incontenibile la forza espansiva dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori?*, in *RIDL*, 2008, II, 726.

⁽²⁰⁾ G. Pera, *Op. cit.*, 25.

⁽²¹⁾ A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995, 65.

⁽²²⁾ In giurisprudenza v. Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, in *RGL*, 2008, II, 358, con nota di A. Bellavista, *Controlli a distanza e necessità del rispetto della procedura di cui al comma 2 dell’art. 4 St. lav.*; Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722, in *RGL*, 2012, IV, 740. In dottrina, cfr. F. Liso, *Computer e controllo dei lavoratori*, in *DLRI*, 1986, 372; C. Pisani, *I controlli a distanza dei lavoratori*, in *DLRI*, 1987, 136; A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, *cit.*, 107; P. Chieco, *Op. cit.*, 333.

⁽²³⁾ C. Smuraglia, *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore*, in *RGL*, 1960, I, 312.

⁽²⁴⁾ F. Santoro-Passarelli, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell’Università di Catania*, 1948, 3.

determinate esigenze espressamente qualificate, ma anche l’adozione di una procedura preventiva non solo all’utilizzo degli strumenti di controllo, ma alla loro stessa “installazione”, sia che si tratti di un vero e proprio impianto, sia che si tratti semplicemente di un *software*.

3. Il secondo limite: il *filtro* sindacale

La procedura prevista per evitare che i controlli siano occulti, cioè realizzati all’insaputa del controllato, o comunque lesivi della libertà e dignità del lavoratore è la stessa già presente nel 1970 ⁽²⁵⁾: l’accordo sindacale o, in mancanza, l’autorizzazione da parte dell’Ispettorato del lavoro. Dunque, in prima battuta, la garanzia del bilanciamento tra esigenze imprenditoriali e non compressione della sfera personale dei lavoratori è affidata al *filtro* sindacale, attraverso specifici accordi collettivi stipulati dal datore di lavoro con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, «in alternativa» ⁽²⁶⁾, qualora si tratti di imprese con unità produttive site in province diverse della stessa regione o in più regioni, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ⁽²⁷⁾. Tale previsione normativa è stata salutata con favore dagli operatori, in quanto consente il superamento della prassi precedente, che – in assenza di indicazioni specifiche – imponeva l’accordo sindacale (o, in difetto, la richiesta di

⁽²⁵⁾ V. G. Suppiej, *Il potere direttivo dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1972, 16.

⁽²⁶⁾ «La presenza di due vie sindacali (così come di due vie amministrative) non comporta che l'impresa debba percorrerle entrambe prima di poter ritenere realizzata quella «mancanza di accordo» che la abilita a richiedere l'autorizzazione amministrativa. Insomma, se l'impresa multilocalizzata sceglie di confrontarsi, come è sempre accaduto, in sede locale, e non riesce a raggiungere un accordo con la rappresentanza sindacale, può indirizzarsi subito sulla via amministrativa, senza dover tentare un ulteriore approccio a livello nazionale. Diversamente ritenendo, la semplificazione cui la norma ha puntato si risolverebbe in una complicazione»: R. Del Punta, *Op. cit.*, 98.

⁽²⁷⁾ Sul raccordo tra art. 4 Stat. lav. e art. 8 d. l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, e, in particolare, sulla possibilità di contratti di prossimità che derogano *in peius* la disciplina prevista per i controlli a distanza, v. A. Bellavista, *Gli accordi sindacali in materia di controlli a distanza sui lavoratori*, in *LG*, 2014, VIII-IX, 742; G. Santoro-Passarelli, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, 2015, 241; P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)*, in *Csdle WP Massimo D'Antona*, 2015, n. 255, 13 ss.; G. Santoro-Passarelli, *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in *Csdle WP Massimo D'Antona*, 2016, n. 288, 27; I. Alvino, *Op. cit.*, 38 ss.; S. Mainardi, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione tenuta in occasione delle Giornate di Studio Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016, in www.aidlass.it, 43; M.T. Salimbeni, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risoluzione del legislatore*, in *RIDL*, 2015, IV, 589.

autorizzazione) per ogni unità produttiva, con il rischio di pervenire a soluzioni diverse nelle varie aree geografiche, «con evidente irragionevolezza, prima ancora che disfunzione organizzativa e operativa della produzione» (28).

Quarantasei anni di vita dell’art. 4 Stat. lav. possono, però, insegnare che non è sempre facile per l’imprenditore raggiungere tale accordo. Il consenso sindacale all’impiego di apparecchiature da cui possano derivare controlli a distanza dell’attività dei lavoratori generalmente non è a buon mercato, ma, anzi, pesa molto in termini di contropartita, nella logica del compromesso e dell’*aliquid datum, aliquid retentum*. O, al contrario, può accadere che le rappresentanze sindacali in azienda si mostrino inerti e indisponibili al raggiungimento di un’intesa sui controlli a distanza per non impelagarsi in una materia incresciosa e foriera di conseguenze negative nei confronti dei lavoratori (29) e, pertanto, suscettibile di gravi ripercussioni sul fronte del consenso, ancor più in una fase storica in cui il tasso di fiducia nelle organizzazioni sindacali è piuttosto basso.

Affinchè sia integrata la garanzia procedurale – richiesta dalla norma «a contemperamento dell’esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore di lavoro [...] relativamente alla organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro» – l’accordo deve risultare in forma scritta e non tacita (30).

In ogni caso, l’accordo sindacale non può essere *bypassato* da un’intesa sottoscritta direttamente con i dipendenti: il legislatore – del 1970 e del 2015 – ha espressamente scelto come controparte datoriale per la stipula di tali accordi le RSU o RSA o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, proprio perché ritiene tali organismi – e soltanto questi (31) – qualificati a comporre un conflitto così delicato e a tutelare l’interesse collettivo (32).

Per completezza è opportuno segnalare che la Cassazione penale (33), in una pronuncia a quanto consta isolata, si è espressa in senso contrario, ritenendo che, pur in assenza di un accordo con le rappresentanze sindacali,

(28) Circ. Fondazione Studi Consulenti del lavoro 8 ottobre 2015, n. 20.

(29) A cui potrebbero essere contestate le violazioni disciplinari di cui il datore di lavoro verrebbe a conoscenza proprio grazie al monitoraggio tecnologico consentito dall’accordo sindacale.

(30) Sul punto v. Cass. 13 maggio 2016, n. 9904, in www.ilgiustlavorista.it, con nota di E. Sessa; Cass. 1 ottobre 2012, n. 16622; Cass. 17 luglio 2007, n. 15892.

(31) V. A. Bellavista, *Op. ult. cit.*, 738.

(32) Per un approfondimento sul punto, v. D. Napoletano, *Lo Statuto dei lavoratori*, ESI, 1971, 32; G. Pera, *Op. cit.*, 29. La tassatività dei soggetti deputati a stipulare l’accordo è confermato anche in sede giurisprudenziale: v. Cass. 10 ottobre 2012, n. 16622, in *NGL*, 2012, 462.

(33) Cass. pen. 17 aprile 2012, n. 22611, in *FI*, 2012, 11, II, c. 593.

non possa essere negata «validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori» attraverso la sottoscrizione di un documento, al fine di evitare che l’art. 4 Stat. lav. abbia un «taglio di formalismo estremo tale da contrastare con la logica». Il legislatore del 2015 ha, però, confermato la scelta dell’accordo sindacale e, pertanto, può ritenersi esclusa la possibilità per il datore di lavoro di aggirare l’ostacolo della contrattazione sui controlli a distanza con le RSU o RSA interloquendo direttamente con i lavoratori. Anzi, in tale comportamento datoriale sarebbe ravvisabile una condotta antisindacale perseguibile *ex art.* 28 Stat. Lav.⁽³⁴⁾.

Infine, l’irrilevanza dell’accordo con i lavoratori – anziché con le rappresentanze sindacali – si desume chiaramente sia dalla previsione dell’autorizzazione amministrativa «in mancanza di accordo» sia dall’introduzione, al terzo comma, di un’adeguata informazione al lavoratore sulle «modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli» e non sull’installazione dei relativi impianti e apparecchi. Si tratta, pertanto, di un documento *informativo* e non *autorizzativo*, finalizzato non alla possibilità di impiego degli strumenti, ma all’utilizzabilità dei dati raccolti attraverso i controlli a distanza.

3.1. In mancanza, l’autorizzazione amministrativa

In seconda battuta, cioè in mancanza dell’accordo sindacale, la verifica della sussistenza delle qualificate esigenze imprenditoriali per l’installazione degli strumenti di controllo tecnologico è affidata ad un organo amministrativo, che rilascia un’apposita autorizzazione, a norma dell’art. 4 Stat. lav., così come previsto nel testo previgente.

L’espressione “in mancanza” mette in evidenza che non si tratta di un’alternativa alla trattativa sindacale, che resta, comunque, il primo passaggio di confronto e *controllo* tra potere datoriale e tutela della dignità dei lavoratori. Però, nel caso in cui non siano costituite le rappresentanze sindacali in azienda – basti pensare alle aziende con meno di quindici dipendenti – o quando non sia stato possibile raggiungere un accordo, il *placet* all’installazione degli strumenti di controllo deve essere rilasciato in sede amministrativa e l’organo a ciò deputato è la sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro. Quando si tratta di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, il provvedimento viene rilasciato dalla sede centrale dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

⁽³⁴⁾ Sul punto v. Cass. 16 settembre 1997, n. 9211, in *DL*, 1998, II, 137.

Il riferimento a tale organo amministrativo è uno dei frutti del c.d. correttivo del *Jobs Act*, il d. lgs. 24 settembre 2016, n. 185, che, esattamente un anno dopo la novella dell’art. 4 Stat. lav., è intervenuto per operare delle modifiche – anche – al d. lgs. n. 151/2015. In questo caso, il ritocco normativo mira al raccordo con il d. lgs. 14 settembre 2015, n. 149, che, «al fine di razionalizzare e semplificare l’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale», ha istituito l’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato nazionale del lavoro. Pertanto, è stato espunto dal primo comma dell’art. 4 Stat. lav. il riferimento alle Direzioni territoriali del lavoro ⁽³⁵⁾.

L’autorizzazione amministrativa – così come l’accordo sindacale – deve essere richiesta prima dell’installazione delle apparecchiature, a prescindere dal fatto che non siano ancora messe in funzione ⁽³⁶⁾ o che siano addirittura finte e poste come deterrente, al solo scopo di distogliere terzi – cioè gli eventuali utenti, non i lavoratori – dalla commissione di azioni illecite o dannose.

Non esonera dalla richiesta dell’autorizzazione – così come dalla trattativa sindacale – l’eventuale preavviso dell’installazione dato ai lavoratori, né il fatto che il controllo sull’attività lavorativa derivante dall’impiego dei sistemi di videosorveglianza sia destinato ad essere discontinuo perché le apparecchiature sono collocate in modo tale da riprendere locali in cui i dipendenti si trovano solo saltuariamente (ad esempio, i magazzini o le aree antistanti agli accessi aziendali).

Il compito dell’organo amministrativo è quello di accertare che le addotte esigenze aziendali siano specifiche e peculiari ⁽³⁷⁾, non meramente generiche e comuni ad ogni tipo di attività produttiva ⁽³⁸⁾, e comunque rispondenti ai principi di necessità e proporzionalità. Se così non fosse, si tratterebbe soltanto di una formalità e non di un vero e proprio controllo sulle ragioni giustificatrici, in modo da operare un bilanciamento tra interessi

⁽³⁵⁾ Tale organo periferico, a cui faceva riferimento l’art. 23 d. lgs. n. 151/2015, è stato istituito con l. 24 dicembre 1993, n. 537 e attuato con il D.M. 7 novembre 1996, n. 687, con la denominazione di Direzioni “provinciali” del lavoro (diventate “territoriali” a seguito del D.P.R. 7 aprile 2011, n. 144).

⁽³⁶⁾ Cass. 30 gennaio 2014, n. 4331, in *DeJure*; Cass. 16 settembre 1997, n. 9211, in *RGL*, 1998, II, 58; Cass. 6 marzo 1986, n. 1490, in *NGL*, 1986, 155; Cass. 18 febbraio 1983, n. 1236.

⁽³⁷⁾ Ad esempio, le esigenze organizzative e/o di sicurezza del lavoro potrebbero essere comprovate dalla necessità di monitorare gli accessi a determinate aree riservate agli addetti specializzati ed interdette ad altri utenti a causa del rischio infortunistico; la tutela del patrimonio aziendale può essere giustificata dalla presenza di merce preziosa o di macchinari delicati o, ancora, dall’allegazione di precedenti denunce per furti o danneggiamenti o atti vandalici.

⁽³⁸⁾ In tal senso, v. Cass. 18 febbraio 1983, n. 1236; Cass. 3 aprile 2002, n. 4746; Cass. pen. 27 febbraio 2007, n. 8042, tutte in *DeJure*.

contrapposti. Tale verifica viene effettuata sia documentalmente – attraverso le planimetrie ⁽³⁹⁾ allegate alla richiesta di autorizzazione – sia, ove necessario, attraverso il sopralluogo effettuato dal personale ispettivo.

Il testo previgente dell’art. 4 Stat. lav. assegnava espressamente all’Ispettorato del lavoro il potere di dettare «all’occorrenza le prescrizioni per l’adeguamento e le modalità di uso degli impianti», mentre la nuova formulazione non dice nulla al riguardo. Tale omissione significa che è preclusa all’Ispettorato del lavoro la possibilità di impartire specifiche disposizioni che si rendano eventualmente necessarie per contemperare le esigenze imprenditoriali con la salvaguardia della dignità e riservatezza dei lavoratori? A prima vista sembrerebbe di sì, ma tale orientamento irrigidirebbe eccessivamente la procedura, soprattutto alla luce della definitività dei provvedimenti emessi ⁽⁴⁰⁾, che non sono suscettibili di ricorso gerarchico, ma impugnabili soltanto davanti al TAR. Pertanto, è ragionevole ritenere che – come per il primo comma del “vecchio” art. 4 Stat. lav. – la mancata ripetizione del dettato normativo sia dettata dalla scelta di evitare superfetazioni. In fondo, la possibilità di adottare prescrizioni per adeguare l’uso degli strumenti alle finalità di controllo consentite dalla norma rientra «nella discrezionalità dell’amministrazione in uno spirito di bilanciamento» ⁽⁴¹⁾ ed è nell’interesse dell’imprenditore, che altrimenti si vedrebbe opposto un diniego, che dovrebbe impugnare, come visto, in via giudiziaria, accollandosi i relativi oneri economici. Per quanto riguarda, invece, le prescrizioni relative all’utilizzo dei dati raccolti – talvolta i provvedimenti amministrativi escludevano l’uso a fini disciplinari – il terzo comma dell’attuale art. 4 Stat. lav. risolve ogni problema applicativo ⁽⁴²⁾.

In riferimento alle impugnazioni del provvedimento, il “vecchio” art. 4 Stat. lav. dedicava l’ultimo comma al ricorso – del datore di lavoro o delle rappresentanze sindacali aziendali – da esperire entro trenta giorni dalla comunicazione dell’autorizzazione o del diniego presso il Ministero del lavoro. L’art. 23 d. lgs. n. 151/2015, nel sostituire il testo dell’art. 4 Stat. lav., non ha riproposto tale comma, sollevando qualche dubbio procedurale: secondo la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro ⁽⁴³⁾ si trattava di vera e propria

⁽³⁹⁾ Da tali planimetrie si evincono il numero e il modello degli impianti da installare, la loro ubicazione in azienda e la direzione del campo di azione.

⁽⁴⁰⁾ L’ultimo periodo del comma 1 è stato aggiunto all’art. 4 Stat. lav. dal c.d. decreto correttivo del *Jobs Act*, il d. lgs. n. 185/2016.

⁽⁴¹⁾ R. Del Punta, *Op. cit.*, 99.

⁽⁴²⁾ V. *infra* par. 5.

⁽⁴³⁾ Circ. n. 20/2015, cit.

abrogazione, con conseguente possibilità di impugnazione solo in via giudiziale; per il Ministero del lavoro, però, «nulla è variato [...] circa la possibile ricorribilità con il rimedio del ricorso gerarchico volto - tra l'altro - a deflazionare il contenzioso giurisdizionale» ⁽⁴⁴⁾. Tale posizione veniva motivata in base alla non indispensabilità di un’espressa previsione di legge, in quanto, a norma dell’art. 1 D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199, le impugnazioni avverso gli atti amministrativi non definitivi hanno carattere di generalità.

La modifica operata dal decreto correttivo del *Jobs Act* ha sciolto ogni incertezza interpretativa, indicando espressamente la natura definitiva del provvedimento. In fondo, come previsto dall’art. 1, comma 3, d. lgs. n. 149/2015, tra Ministero del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro – che ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotato di autonomia organizzativa e contabile – non sussiste un rapporto gerarchico, tale da giustificare il ricorso in via amministrativa, ma di mera vigilanza.

La norma di chiusura del sistema di *controllo* sui controlli a distanza, cioè la previsione delle sanzioni in caso di mancato rispetto della procedura⁴⁵ – in via sindacale o amministrativa – non si rinviene nell’art. 4 novellato, bensì nel c.d. Codice sulla *privacy*. Infatti, il secondo comma dell’art. 23 d. lgs. n. 151/2015 ha sostituito l’art. 171 d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196, che recita «la violazione delle disposizioni di cui all’articolo 113 e all’articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all’articolo 38 della legge n. 300 del 1970».

Sicuramente la disciplina dei controlli a distanza e la protezione dei dati personali hanno numerose affinità e interconnessioni ⁽⁴⁶⁾, eppure non può non suscitare qualche perplessità il gioco di rimandi operato dal legislatore tra lo Statuto dei lavoratori e il codice per la *privacy*: sarebbe stato sicuramente di più agevole lettura l’inserimento del regime sanzionatorio nello stesso art. 4 Stat. lav. oppure nell’art. 38 Stat. lav., com’era nel testo originario del 1970. Il «pasticcio» ⁽⁴⁷⁾, però, era già stato creato dall’art. 179, comma 2, d. lgs. n. 196/2003, che aveva espunto dall’art. 38 Stat. lav. il riferimento alla violazione dell’art. 4, mentre l’art. 114 dello stesso decreto legislativo lo faceva salvo.

Il risultato di questa complessa operazione è che le violazioni del citato art. 4 sono punite con l’ammenda da € 154,00 a € 1.549,00 o con l’arresto da

⁽⁴⁴⁾ Nota MLPS 12 novembre 2015, n. 20647.

⁽⁴⁵⁾ Nonché la violazione del secondo comma dell’art. 4 Stat. lav., su cui *infra* nel par. 4.

⁽⁴⁶⁾ V. *infra* par. 6.

⁽⁴⁷⁾ R. Del Punta, *Op. cit.*, p. 103.

quindici giorni ad un anno ⁽⁴⁸⁾, come individuato dall’art. 38 Stat. lav. sulle disposizioni penali.

4. Il terzo limite: la distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro

Il secondo comma del nuovo art. 4 Stat. lav. introduce un elemento di – apparente – novità: la distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro. In realtà, tale norma rappresenta semplicemente la presa di coscienza del fatto che gli strumenti di lavoro possono diventare strumenti di controllo, spesso all’insaputa dello stesso lavoratore.

Cosa si intende per strumenti di lavoro? Il testo normativo indica quegli «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», cioè tutti quei dispositivi normalmente usati nello svolgimento dell’attività lavorativa da cui possa comunque derivare la possibilità di un controllo a distanza dei dipendenti. Come espressamente indicato nel secondo comma dell’art. 4 Stat. lav., il loro impiego non è subordinato all’accordo sindacale o all’autorizzazione amministrativa. Pertanto, l’individuazione di tali strumenti è particolarmente rilevante, in quanto l’ampliamento di tale categoria potrebbe far rientrare di tutto nel “calderone” del secondo comma, vanificando così il *limite* delle finalità e delle procedure disciplinate dal primo comma dell’art. 4 Stat. lav. Al contempo, un eccessivo restringimento dei confini dell’area “libera” tracciata dal legislatore potrebbe provocare la paralisi dell’attività produttiva, che dovrebbe attendere i tempi tecnici per la trattativa sindacale o gli adempimenti amministrativi per l’utilizzo di strumenti in precedenza pacificamente ⁽⁴⁹⁾ – o quasi ⁽⁵⁰⁾ – esclusi da tali procedure.

Nella pratica, la gamma degli strumenti che sono nella disponibilità del lavoratore durante lo svolgimento della prestazione può presentarsi estremamente variegata e comprendere sia oggetti di uso ormai comune e generalizzato, quali, ad esempio, *computer*, *tablet*, *smartphone*, sia dispositivi specifici per determinate mansioni (cronotachigrafo, radio ricetrasmittenti,

⁽⁴⁸⁾ Nei casi più gravi l’ammenda e l’arresto sono cumulabili e, in base alle condizioni economiche del trasgressore, l’ammenda è aumentabile fino al quintuplo.

⁽⁴⁹⁾ Prima della riforma operata dal c.d. *Jobs Act* gli attrezzi di lavoro non venivano comunque sottoposti alla procedura sindacale o amministrativa. Sul punto, in dottrina, v. E. Balletti, *Op. cit.*, 41.

⁽⁵⁰⁾ Qualche contrasto giurisprudenziale si può riscontrare nel caso di controlli tramite sistemi di rilevazione elettronica degli accessi e delle presenze: v. *infra* nel medesimo paragrafo.

indumenti di lavoro tecnologici per consentire sistemi di comunicazione radiotelefonici, ecc...), sia programmi informatici incorporati negli apparecchi (posta elettronica, *software* di geolocalizzazione satellitare): quali tra questi rientrano nell’eccezione introdotta dal secondo comma?

La soluzione più ragionevole sembra quella di valutare – caso per caso – la «stretta correlazione tra gli strumenti tecnologici e le mansioni svolte dal lavoratore» ⁽⁵¹⁾. In tal senso si è pronunciato anche l’Ispettorato nazionale del lavoro ⁽⁵²⁾, che, soffermandosi in particolare sull’utilizzo degli impianti GPS, afferma che rientrano nella disciplina prevista dal secondo comma dell’art. 4 Stat. lav. solo «quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione» ⁽⁵³⁾. Pertanto, ove non risultino necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa o non siano imposti da specifiche normative ⁽⁵⁴⁾, tali strumenti devono seguire la regola generale della preventiva procedura concertativa-autorizzativa del primo comma ⁽⁵⁵⁾, con la conseguenza che, in mancanza, il datore di lavoro trasgressore incorrerà nelle sanzioni penali di cui all’art. 38 Stat. lav.

Con sicurezza possono essere esclusi dal novero degli strumenti di lavoro quei *software*, definiti *spynware*, esclusivamente finalizzati ai controlli informatici e alla raccolta di informazioni ⁽⁵⁶⁾, ma, ad esempio, a telepass e viacard, che rendono più efficienti determinate prestazioni, ma non sono

⁽⁵¹⁾ R. Del Punta, *Op. cit.*, 100. In tal senso, v. anche Circ. Confindustria 26 novembre 2015, n. 19920, che distingue tra «sistemi funzionali a rendere la prestazione lavorativa [...], soggetti alla disciplina di cui al comma 2, da quelli solo accessori della strumentazione, soggetti, invece, al comma 1».

⁽⁵²⁾ Circ. INL 7 novembre 2016, n. 2.

⁽⁵³⁾ In riferimento al GPS, l’Ispettorato Nazionale del lavoro ritiene che generalmente tali sistemi «rappresentino un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l’esecuzione dell’attività lavorativa ma per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro».

⁽⁵⁴⁾ La circ. INL n. 2/2016 fa riferimento all’obbligo di installazione dei sistemi di localizzazione satellitare GPS per il trasporto di portavalori superiori a € 1.500.000,00 (All. D all’art. 257 T.U.L.P.S.). Anche il cronotachigrafo è uno strumento da installare obbligatoriamente nei veicoli commerciali e industriali circolanti nell’area dell’Unione Europea (v. Reg. CEE 3821/85 del 20 dicembre 1985, sostituito dal Reg. UE n. 165/2014 del 4 febbraio 2014).

⁽⁵⁵⁾ Per completezza, si segnala che la giurisprudenza, sul testo previgente dell’art. 4 Stat. lav., si è recentemente orientata sulla non necessità dell’accordo sindacale o dell’autorizzazione amministrativa per i controlli effettuati tramite GPS: v. Cass. 12 ottobre 2015, n. 20440, in *DeJure*.

⁽⁵⁶⁾ Sul punto, v. Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375, in *DeJure*, che afferma: «i programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi Internet sono necessariamente apparecchiature di controllo nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza e in via continuativa durante la prestazione l’attività lavorativa e se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento».

strettamente necessari, si applica la disciplina del primo o del secondo comma ⁽⁵⁷⁾? L’interrogativo non può essere risolto con certezza neanche adottando la tesi della sussistenza di una relazione «attiva» ⁽⁵⁸⁾ (e non meramente passiva) tra lavoratore e strumento per distinguere tra attrezzi di lavoro e dispositivi di controllo.

In ultima analisi, preso atto che non è possibile enucleare una nozione «ontologica» ⁽⁵⁹⁾ di strumento di lavoro, chi è chiamato a stabilire l’indispensabilità del dispositivo per lo svolgimento della prestazione? È vero che il datore di lavoro è il titolare del potere organizzativo-direttivo, per cui può assegnare al lavoratore gli strumenti che ritiene più opportuni e funzionali al perseguimento degli obiettivi dell’impresa ⁽⁶⁰⁾, ma precludere al giudice ogni accertamento in materia significherebbe, in pratica, snaturare l’essenza stessa della norma. Né risulta convincente il tentativo di scaricare ogni limite e controllo sul comma 3 dell’art. 4 Stat. lav. ⁽⁶¹⁾, che riguarda soltanto il trattamento dei dati acquisiti tramite tali strumenti e non la loro installazione e il loro impiego, anche perché la norma in esame tutela la libertà e dignità del lavoratore e non soltanto la sua riservatezza.

Data la sottile linea di demarcazione tra strumenti di lavoro indispensabili e accessori, è verosimile prevedere che questo potrebbe diventare il punto più incandescente del contenzioso giudiziario in materia di controlli a distanza.

In passato c’è stato un ampio contrasto giurisprudenziale sulla necessità o meno della procedura sindacale-amministrativa per l’utilizzo dei sistemi di rilevazione elettronica delle presenze ⁽⁶²⁾. Tale dibattito può considerarsi ormai superato, in quanto il secondo comma del nuovo art. 4 Stat. lav. è chiaro sul punto: «la disposizione di cui al comma 1 non si applica [...] agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze». Tale espressione comprende sicuramente i sistemi di rilevazione elettronica delle presenze attraverso la

⁽⁵⁷⁾ Su telepass, cfr. R. Del Punta, *Op. cit.*, 102.

⁽⁵⁸⁾ M. Marazza, *Op. cit.*, 10. In tal senso, v. anche M.T. Salimbeni, *Op. cit.*, 610.

⁽⁵⁹⁾ M. Marazza, *Op. cit.*, 10.

⁽⁶⁰⁾ Sul punto, v. A. Sitzia, *Il controllo (del datore di lavoro) sull’attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *q. Riv.*, 2016, vol. 2, I, 86; M. Marazza, *Op. cit.*, 10.

⁽⁶¹⁾ Cfr. M. Marazza, *Op. cit.*, 11.

⁽⁶²⁾ Nel senso della necessità dell’accordo sindacale o dell’autorizzazione amministrativa, v. Cass. 13 maggio 2016, n. 9904, in *DeJure*; Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, in *RGL*, 2008, II, 358; Cass. 6 marzo 1986, n. 1490, *DL*, 1987, II, 83; Trib. Napoli 29 settembre 2010, in *RIDL*, 2011, I, 31, confermata in sede di reclamo da Trib. Napoli 18 novembre 2010. *Contra* v. Trib. Napoli 23 settembre 2010, in *RIDL*, 2011, I, 31; App. Torino 28 marzo 2006, in *GP*, 2007, 148; Trib. Alessandria 20 ottobre 2005, in *GP*, 2007, 139; Pret. Napoli, 15 marzo 1990, in *NGL*, 1990, 226; Pret. Milano, 12.7.1988, in *OGL*, 1988, 936.

registrazione dell’entrata e dell’uscita dal luogo di lavoro – generalmente tramite *badge* – ma non è altrettanto lampante se si riferisca anche all’accesso a particolari aree dell’azienda durante l’orario di lavoro ⁽⁶³⁾. La lettera della legge, però, cioè la distinzione operata tra «accessi» e «presenze», induce ragionevolmente ad optare per la soluzione che includa anche le registrazioni degli spostamenti endoaziendali.

Ci si potrebbe, inoltre, interrogare sulla possibilità di considerare anche telepass e viacard come strumenti di registrazione degli accessi in ingresso e in uscita dall’autostrada per i lavoratori che svolgono la prestazione fuori dalla sede aziendale ⁽⁶⁴⁾. Inoltre, cosa dire in riferimento agli accessi “virtuali” ⁽⁶⁵⁾? Sono esentati da ogni procedura/autorizzazione in quanto sistemi di registrazione degli accessi o, comunque, considerati strumenti di lavoro, oppure rientrano nel primo comma dell’art. 4 Stat. lav., con conseguente necessità di individuare le finalità giustificatrici e di eseguire le procedure richieste? La risposta – che implica l’adozione di una diversa disciplina – non è così scontata e richiede la verifica delle concrete modalità sia di svolgimento della prestazione sia di funzionamento del dispositivo tecnologico.

Dall’attenta lettura del secondo comma dell’art. 4 Stat. lav. si può rilevare, pertanto, che l’introduzione della categoria “strumenti di lavoro” può essere considerata un ulteriore *vaglio* dei controlli esercitati più che una liberalizzazione di tale potere datoriale.

5. Il quarto limite: l’adeguata informazione al lavoratore

Come già rilevato nei precedenti paragrafi, l’utilizzo delle informazioni acquisite tramite gli strumenti – sia di controllo sia di lavoro – è un momento eventuale e comunque successivo rispetto alla messa in opera delle apparecchiature da cui possa scaturire un controllo a distanza dell’attività lavorativa. È vero che se un controllo viene esercitato è, almeno nella maggior parte dei casi, per utilizzare i dati raccolti – soprattutto a fini disciplinari, come attesta il vivace contenzioso in materia – ma distinte sono le condotte e i beni giuridici protetti: il controllo illegittimo (perché posto in essere senza il rispetto

⁽⁶³⁾ Nel senso della riconducibilità di tali dispositivi nel comma 1, anziché nel comma 2 dell’art. 4 Stat. lav., v. E. Balletti, *Op. cit.*, 43; in senso opposto, v. R. Del Punta, *Op. cit.*, 103.

⁽⁶⁴⁾ V. E. Sessa, *Il badge elettronico tra i vecchi e i nuovi limiti del controllo a distanza*, in www.ilgiustlavorista.it, 7.

⁽⁶⁵⁾ Sempre più diffusi risultano i sistemi informatici di *intranet*, *digital workplace*, ecc..., che saranno sicuramente incrementati dal ricorso al c.d. lavoro agile.

della normativa vigente) è vietato e punibile con sanzione penale a prescindere dall’uso che eventualmente ne consegua. Altrimenti non si spiegherebbe perché sia penalmente perseguibile l’installazione di una telecamera non funzionante o addirittura finta ⁽⁶⁶⁾!

Mentre i primi due commi del nuovo art. 4 Stat. lav. si occupano dell’installazione e impiego di tali dispositivi – tratteggiando due diverse discipline a seconda che si tratti di strumenti necessari allo svolgimento delle mansioni o di impianti diretti alla tutela di specifiche e qualificate esigenze aziendali e sottoposti a una previa procedura sindacale o amministrativa – il terzo comma si dedica all’utilizzabilità delle informazioni raccolte con gli strumenti disciplinati nei commi precedenti «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro».

La previsione “onnicomprensiva” delle finalità intende sia quelle positive, cioè premiali, quali possono essere l’erogazione dei compensi incentivanti per la produttività, sia quelle negative, come ad esempio quelle disciplinari. Ma non solo. Perché se includiamo nel variegato panorama dei controlli anche quelli c.d. difensivi ⁽⁶⁷⁾, potrebbero emergere anche profili di rilevanza penale – e non soltanto disciplinare – per fatti commessi durante l’orario di lavoro.

L’utilizzabilità delle informazioni a trecentosessanta gradi è consentita al datore di lavoro solo se dà al lavoratore «adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli».

Quando l’informazione può considerarsi “adeguata”? È sufficiente che sia redatta in forma scritta e sia preventiva all’assegnazione e all’impiego degli strumenti? Si tratta sicuramente di condizioni necessarie, ma che non esauriscono l’adeguatezza dell’informazione, che deve essere anche chiara, esaustiva ⁽⁶⁸⁾ e, comunque, documentabile.

⁽⁶⁶⁾ Gli ispettori del lavoro che riscontrino l’installazione di impianti audiovisivi in assenza di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali o del rilascio dell’autorizzazione amministrativa devono impartire la prescrizione, a norma dell’art. 20 d.lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, di immediata cessazione della condotta illecita e di rimozione materiale degli impianti. Per eliminare la contravvenzione accertata, l’organo di vigilanza deve fissare per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario per la rimozione dell’impianto da parte del personale specializzato. Qualora prima di tale termine sia raggiunto l’accordo sindacale o sia rilasciata l’autorizzazione, venendo meno i presupposti oggettivi dell’illecito, il contravventore è ammesso al pagamento in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, di una somma pari al quarto del massimo dell’ammenda stabilita per la contravvenzione commessa, in base all’art. 21 d.lgs. n. 758/1994. V. al riguardo nota MLPS 1 giugno 2016, n. 11241.

⁽⁶⁷⁾ V. *infra* nel par. 7.

⁽⁶⁸⁾ Riguardante tutti gli strumenti tecnologici (sia di lavoro sia di controllo), le regole d’uso e le modalità dei controlli che ne possono scaturire.

Trattandosi di una comunicazione che il datore deve fornire al lavoratore, non è richiesto il consenso, a differenza dalla c.d. informativa sulla *privacy*: tali documenti assolvono a distinte funzioni e non sono coincidenti ⁽⁶⁹⁾.

Sicuramente il terzo comma dell’art. 4 Stat. lav. fa un passo in avanti nella direzione della trasparenza: il lavoratore viene così a conoscenza di tutti i sistemi tecnologici utilizzati in azienda e della modalità di acquisizione delle informazioni che lo riguardano.

Visto che i dati raccolti sono utilizzabili solo se viene assolto tale obbligo informativo, si può senz’altro affermare che si tratta di un altro *limite* al potere di controllo.

Anche se tale disposizione corre il rischio di trasformarsi nell’ennesimo adempimento burocratico e in una mera formalità, non è comunque da sottovalutare l’impegno richiesto al datore di lavoro, che deve effettuare un vero e proprio inventario dei dispositivi da cui possano derivare controlli preterintenzionali ⁽⁷⁰⁾ e rivedere alla luce della nuova normativa la gestione della *policy* e dei regolamenti aziendali.

6. Il quinto limite: il rispetto della normativa sulla *privacy*

Sempre nel terzo comma del nuovo art. 4 Stat. lav. si rinviene il riferimento al c.d. Codice sulla *privacy*, in quanto, ai fini dell’utilizzabilità delle informazioni acquisite tramite i controlli tecnologici, non basta l’adeguata informazione ai lavoratori, ma è necessario il «rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196».

Si tratta di un raccordo indispensabile, perché l’utilizzo di tali informazioni implica il “trattamento” ⁽⁷¹⁾ di “dati personali” ⁽⁷²⁾, che è rigorosamente disciplinato dal citato Codice al fine di proteggere «diritti e

⁽⁶⁹⁾ Sul punto v. A. Maresca, *Op. cit.*, 2.

⁽⁷⁰⁾ Sia che si tratti degli impianti di cui al primo comma sia che si tratti degli strumenti disciplinati dal secondo comma, il controllo non può mai essere diretto all’attività lavorativa.

⁽⁷¹⁾ Art. 4, comma 1 lett. a), d. lgs. n. 196/2003: «qualunque operazione o complesso di operazioni [...] concernenti la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la conservazione, la consultazione, l’elaborazione, la modificazione, la selezione, l’estrazione, il raffronto, l’utilizzo, l’interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati».

⁽⁷²⁾ Art. 4, comma 1 lett. b), d. lgs. n. 196/2003: «qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale».

libertà fondamentali, nonché la dignità dell’interessato, con particolare riferimento alla riservatezza» ⁽⁷³⁾.

In fondo, la tutela della riservatezza ha trovato collocazione nel nostro ordinamento prima nello Statuto dei lavoratori ⁽⁷⁴⁾ e poi nella normativa generale ⁽⁷⁵⁾, emanata oltre vent’anni dopo, con la l. 31 dicembre 1996, n. 675, ora trasfusa nel d. lgs. n. 196/2003: questo è sicuramente il segno della rilevanza del tema in campo giuslavoristico, come dimostra il vivace dibattito in materia ⁽⁷⁶⁾.

Nel diritto, però, non esistono «monadi senza porte né finestre» ⁽⁷⁷⁾, in quanto ogni istituto si inserisce in un tessuto normativo in continuo dinamismo, e se è vero che nel corso degli anni è aumentato il ricorso alla tecnologia nell’organizzazione del lavoro, d’altro canto è sicuramente cresciuta di pari passo anche la tutela della riservatezza. Pertanto, l’esercizio del potere di controllo datoriale non deve più *fare i conti* soltanto con l’art. 8 Stat. lav. – che sancisce il divieto di indagini sulle opinioni ⁽⁷⁸⁾ e su «fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore», realizzando una sorta di “spersonalizzazione” ⁽⁷⁹⁾ del rapporto di lavoro attraverso la separazione tra attività lavorativa e vita privata – ma deve incanalarsi nel rispetto dei limiti imposti dal Codice della *privacy*.

⁽⁷³⁾ Art. 2, comma 1, d. lgs. n. 196/2003.

⁽⁷⁴⁾ Artt. 4 e 8 Stat. lav.

⁽⁷⁵⁾ Negli altri Paesi europei è accaduto l’inverso: le legislazioni nazionali hanno affrontato la generale problematica della tutela della *privacy* del cittadino soprattutto nei confronti dei processi automatizzati di archiviazione dei dati personali effettuati da soggetti pubblici o privati, diversi dal datore di lavoro. Cfr., l. 7 ottobre 1970 sulla protezione dei dati personali (*Datenschutzgesetz*) emanata dal Land di Hesse nella Repubblica Federale Tedesca; l. 11 maggio 1973, n. 279, sulla protezione delle informazioni in Svezia; Convenzione di Strasburgo del 22 settembre 1990, n. 108, sulla tutela dell’individuo in relazione al trattamento dei dati personali. Anche la prima direttiva comunitaria in materia di trattamento dei dati personali è stata emanata soltanto nel 1995 (dir. CE 1995/46 del 24 ottobre 1995).

⁽⁷⁶⁾ Per un approfondimento, v. A. Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013; E. Barraco, A. Sitzia A., *La tutela della privacy nei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2012; P. Chieco, *Privacy e lavoro: la disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Cacucci, 2000; A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995; P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. G. W. Leibniz, *Monadologia*, in D. O. Bianca (a cura di), *Scritti filosofici*, Utet, 1967, 283 ss.

⁽⁷⁸⁾ Per un approfondimento sull’art. 8 Stat. lav., vd. U. Romagnoli, *Sub art. 8*, in G. Ghezzi, U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Il Mulino, 1972, 140; S. Sciarra, *Commento all’art. 8 dello Statuto dei lavoratori*, in G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1979, 92.

⁽⁷⁹⁾ Sul punto v. L. De Felice, *La tutela della persona del lavoratore*, in AA.VV., *Lo Statuto dei lavoratori: 20 anni dopo*, Giappichelli, 1990, 121. Più di recente, vd. P. Lambertucci, *Svolgimento del rapporto di lavoro e tutela dei dati personali*, in *QDLRI*, 2000, 71; F. Iaquina, A. Ingrao, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, in *DRI*, 2014, IV, 1027.

In modo particolare, il trattamento dei dati scaturiti dai controlli preterintenzionali dell’attività lavorativa – sebbene non sottoposto al consenso dell’“interessato”, in quanto, come visto, è sufficiente il rispetto di quanto previsto dai commi 1 e 2 dell’art. 4 Stat. lav. e l’adeguata informazione al lavoratore – deve comunque rispettare i principi di necessità ⁽⁸⁰⁾, correttezza ⁽⁸¹⁾, pertinenza ⁽⁸²⁾ e non eccedenza ⁽⁸³⁾, anche alla luce delle indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali ⁽⁸⁴⁾. Così si realizza una vera e propria armonizzazione tra disciplina statutaria e normativa sulla *privacy*.

In tale prospettiva non si può ridurre il riferimento al rispetto del d. lgs. n. 196/2003 a una mera clausola di stile, ma occorre interpretarlo nella sua pienezza e pregnanza ⁽⁸⁵⁾.

7. Osservazioni conclusive sui c.d. controlli difensivi

L’art. 4 Stat. lav. novellato sembra non prendere posizione su una delle questioni nevralgiche in tema di controlli a distanza: *quid iuris* dei c.d. controlli difensivi?

Tali accertamenti occulti non sono finalizzati alla verifica dello svolgimento della prestazione ⁽⁸⁶⁾, ma alla verifica della commissione di illeciti da parte del dipendente ⁽⁸⁷⁾. Generalmente si tratta di “violazioni penalmente

⁽⁸⁰⁾ Art. 3 d. lgs. n. 196/2003.

⁽⁸¹⁾ Art. 11, comma 1 lett. a), d. lgs. n. 196/2003.

⁽⁸²⁾ Art. 11, comma 1 lett. d), d. lgs. n. 196/2003.

⁽⁸³⁾ Art. 11, comma 1 lett. d), d. lgs. n. 196/2003. Cfr. Cass. 1 agosto 2013, n. 18843, in RGL, 2014, III, 465, con nota di A. Mattei, *Trattamento dei dati personali del lavoratore ed esercizio del diritto alla difesa del datore*; A. Trojsi, *Op. cit.*, 401 ss.

⁽⁸⁴⁾ V. Linee guida in materia di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati del 23 novembre 2006; Linee guida in materia di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro pubblici del 14 giugno 2007. Più di recente, v. *newsletter* n. 420 del 10 ottobre 2016 sulle *app* per la registrazione virtuale delle presenze al lavoro; *newsletter* n. 419 del 15 settembre 2016 sul controllo dell’uso della posta elettronica aziendale e di internet.

⁽⁸⁵⁾ Sul punto, v. R. Del Punta, *Op. cit.*, 91.

⁽⁸⁶⁾ Oggetto del controllo occulto non può essere “né l’adempimento, né l’inadempimento dell’obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera”: v. Cass. 7 giugno 2003, n. 9167, in *FI*, 2003, I, c. 2367; Cass. 9 luglio 2008, n. 18821, in *NGL*, 2009, 193; Cass. 9 giugno 2011, n. 12568 in *www.legge-e-giustizia.it*.

⁽⁸⁷⁾ La rassegna giurisprudenziale sui controlli difensivi è ampia e variegata: sull’uso improprio dei permessi per l’assistenza dei disabili, v. Cass. 22 marzo 2016, n. 5574, in www.ilgiurista.it, 2016, con nota di M. Russo, *Licenziamento disciplinare per abuso dei permessi per assistenza disabili*; Cass. 4 marzo 2014, n. 4984, in RGL, 2014, III, 444, con nota di M. Russo, *Abuso dei permessi per assistenza disabili e controlli occulti*; sull’uso personale e ingiustificato del telefono aziendale, v. Cass. 3 aprile 2002, n. 4746, in *GL*, 2002, n. 21, 10, con nota di L. Nogler, *Potere di controllo e utilizzo privato di telefono cellulare*; più di recente, Cass. 4 aprile 2012, n. 5371, in *RIDL*, 2013, I, 113, con nota di

rilevanti”⁽⁸⁸⁾, che possono ledere il patrimonio aziendale, anche inteso come immagine⁽⁸⁹⁾, o causare qualificate situazioni di pericolo⁽⁹⁰⁾. Può, però, anche trattarsi di “illeciti civili di natura *extracontrattuale* o comportamenti non strettamente riferibili al *facere lavorativo*”⁽⁹¹⁾. In tale ottica la tradizionale concezione di controllo – come attività volta ad assicurare la rispondenza della prestazione alle direttive impartite⁽⁹²⁾ – cede il passo alla salvaguardia di valori che il controllante ha il dovere di tutelare⁽⁹³⁾.

Deve comunque trattarsi di controlli *ex post*, cioè attuati dopo la perpetrazione del comportamento illecito⁽⁹⁴⁾ o quando ci siano elementi tali da far ritenere che gli illeciti siano in corso⁽⁹⁵⁾. Inoltre, i controlli occulti, pur se con finalità difensiva, devono essere caratterizzati dall’inevitabilità⁽⁹⁶⁾ e rispettare il principio di proporzionalità e adeguatezza tra il mezzo adoperato e la finalità dell’accertamento⁽⁹⁷⁾.

Nel corso del tempo è stata oscillante la giurisprudenza sulla necessità del preventivo accordo sindacale o dell’autorizzazione amministrativa nei casi di controlli difensivi: un orientamento esclude i controlli diretti all’accertamento delle condotte illecite del lavoratore dall’ambito di applicazione del vecchio art. 4 Stat. lav.⁽⁹⁸⁾, mentre un altro indirizzo ritiene

G. Spinelli, *La legittimità dei controlli datoriali c.d. difensivi: certezze apparenti in una categoria dubbia*; Cass. 1 ottobre 2012, n. 16622, in RGL, 2013, I, 32, con nota di A. Mattei, *Controlli difensivi e tutela della riservatezza del lavoratore*; sul controllo della posta elettronica aziendale, v. Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722, in RGL, 2012, IV, 740, con nota di G. Golisano, *Il controllo della posta elettronica e accertamento ex post degli abusi del dipendente*; Cass. 11 agosto 2014, n. 17859, in RGL, 2015, I, 77, con nota di M. Parpagioni, *La tutela dei dati personali come presupposto logico-giuridico del divieto di discriminazione*.

⁽⁸⁸⁾ Cass. 23 giugno 2011, n. 13789, in NGL, 2011, 605.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. Cass. n. 2722/2012, cit.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. A. Bellavista, *Op. ult. cit.*, 100.

⁽⁹¹⁾ P. Tullini, *Videosorveglianza a scopi difensivi e utilizzo delle prove di reato commesse dal dipendente*, in RIDL, 2011, I, 86.

⁽⁹²⁾ Cfr. S. Cascioli, *I controlli del datore di lavoro*, in RCDL, 1993, 571.

⁽⁹³⁾ In tal senso, vd. già S. Galeotti, *Controlli*, in ED., 1960, V, 321.

⁽⁹⁴⁾ Secondo L. Nogler, *Sulle contraddizioni logiche della Cassazione in tema di diritto alla riservatezza del lavoratore subordinato*, in RCP., 1998, I, 111, ad essere *ex post* non sarebbe il controllo occulto, ma la verifica della sua legittimità e, di conseguenza, l’utilizzabilità delle prove così raccolte: «se viene accertato che il lavoratore ha commesso il fatto illecito allora l’esercizio del potere di controllo è legittimo; se, viceversa, viene provata la non imputabilità del danno patrimoniale al lavoratore allora l’esercizio del potere di controllo viene considerato illegittimo».

⁽⁹⁵⁾ Alcune pronunce considerano sufficiente «il sospetto o anche la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione»: Cass. n. 18821/2008, cit.; Cass. 14 febbraio 2011, n. 3590, in GD, 2011, 12, 48. In dottrina, v., di recente, R. Imperiali, R. Imperiali, *Controlli sul lavoratore e tecnologie*, Giuffrè, 2012, 218.

⁽⁹⁶⁾ Sul punto, v. Trib. Milano 26 luglio 2012, in RCDL, 2012, III, 738; Trib. Varese 3 luglio 2013, in *DeJure*; Trib. Milano 23 aprile 2015, in *DeJure*.

⁽⁹⁷⁾ Sul punto, cfr. P. Ichino, *Op. cit.*, 135.

⁽⁹⁸⁾ Cass. 27 maggio 2015, n. 10955, in RGL, 2015, IV, 587, con nota di M. Russo, *Controlli difensivi: il fine giustifica i mezzi?*; Cass. pen. 16 gennaio 2015, n. 2890, in FI, 2015, 5, c. 274; Cass. pen. 18 marzo 2010, n. 20722, in FI, 2010, 9, c. 439.

che la legittima esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti non possa comunque sacrificare ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore ⁽⁹⁹⁾. In tale ultima prospettiva risultano inutilizzabili le prove assunte tramite controlli a distanza non autorizzati ⁽¹⁰⁰⁾.

Cosa cambia con il nuovo art. 4 Stat. lav.?

Secondo alcuni ⁽¹⁰¹⁾ la previsione delle esigenze di tutela del patrimonio aziendale introdotta nel primo comma dell’art. 4 Stat. lav. è un’implicita inclusione dei controlli difensivi tra quelli da sottoporre alla procedura sindacale/amministrativa; secondo altri nulla è cambiato e i controlli difensivi restano esentati da ogni tipo di filtro preventivo⁽¹⁰²⁾.

Fermo restando che l’art. 4 Stat. lav. si rivolge al datore di lavoro e non alla polizia giudiziaria, che può, pertanto, effettuare tutte le forme di controllo occulto che ritenga opportune per l’accertamento e la repressione di fatti costituenti reato ⁽¹⁰³⁾, risulterebbe vanificata l’ampia articolata disciplina dei controlli a distanza se potessero essere superati con la mera scusa di un (eventuale) accertamento difensivo.

Pertanto, l’attenzione dell’interprete deve essere rivolta non al – pur giustificatissimo – fine del controllo difensivo, ma al mezzo – tecnologico ⁽¹⁰⁴⁾ – scelto per esercitarlo: se si rientra negli impianti di cui al comma 1, il datore deve seguire il preventivo *iter* sindacale/amministrativo; se si tratta di strumenti adoperati per lo svolgimento della prestazione o di sistemi di rilevazione di accessi e presenze, vale la disciplina dei commi 2. In entrambi i casi resta fermo il rispetto di quanto stabilito dal terzo comma dell’art. 4 Stat. lav. Così il cerchio si chiude e ogni tassello trova il proprio posto ed equilibrio nel delicato temperamento tra esigenze imprenditoriali e tutela della dignità dei lavoratori.

⁽⁹⁹⁾ Cass. n. 15892/2007, cit.; Cass. n. 4375/2010, cit.; Cass. n. 2722/201, cit.

⁽¹⁰⁰⁾ Cass. n. 16622/2012, cit.

⁽¹⁰¹⁾ V. E. Balletti, *Op. cit.*, 40; R. Del Punta, *Op. cit.*, 85.

⁽¹⁰²⁾ In tal senso, cfr. A. Maresca, *Op. cit.*, 1; V. Maio, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull’attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *ADL*, 2015, VI, 1200.

⁽¹⁰³⁾ V. Cass. pen. 12 maggio 2016, n. 33567, in *DeJure*; Cass. 17 maggio 2013, n. 12091, in *DeJure*.

⁽¹⁰⁴⁾ I controlli difensivi possono essere esercitati anche in una dimensione “umana” e non tecnologica, ad es. attraverso l’impiego di investigatori privati: v. Cass. 31 ottobre 2013, n. 24580; Cass. 14 febbraio 2011, n. 3590; Cass. 7 giugno 2003, n. 9167; Cass. 18 febbraio 1997, n. 1455, tutte in *DeJure*. In dottrina, sul punto, v. A. Bellavista, *Investigatori privati e controlli occulti sui lavoratori*, in *RGL*, 1996, III, 541.

Bibliografia.

- Alvino I, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell’attività dei lavoratori nell’intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in LLI, 2016, vol. 2, I, 1;
- Balletti E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, relazione tenuta in occasione delle Giornate di Studio Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016, in www.aidlass.it;
- Barraco E., A. Sitzia A., *La tutela della privacy nei rapporti di lavoro*, IPSOA, 2012;
- Bellavista A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995;
- Bellavista A., *Investigatori privati e controlli occulti sui lavoratori*, in RGL, 1996, III, 541;
- Bellavista A., *Controlli a distanza e necessità del rispetto della procedura di cui al comma 2 dell’art. 4 St. lav.*, in RGL, 2008, II, 358;
- Bellavista A., *La Cassazione e i controlli a distanza sui lavoratori*, in RIDL, 2010, III, 462;
- Bellavista A., *Gli accordi sindacali in materia di controlli a distanza sui lavoratori*, in LG, 2014, VIII-IX, 737;
- Bobbio N., *Il futuro della democrazia*, Einaudi, 1984;
- Carinci M.T., *Il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori dopo il “Jobs Act” (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in LLI, 2016, vol. 2, I, I;
- Cascioli S., *I controlli del datore di lavoro*, in RCDL, 1993, 571;
- Chieco P., *Privacy e lavoro: la disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Cacucci, 2000;
- Costanzo E., *Statuto dei lavoratori: commento sistematico alla Legge 20 maggio 1970, n. 300*, Giuffrè, 1971;
- De Felice L., *La tutela della persona del lavoratore*, in AA.VV., *Lo Statuto dei lavoratori: 20 anni dopo*, Giappichelli, 1990, 121;
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 d. lgs. n. 151/2015)*, in RIDL, 2016, I, 77;
- Ferrante V., *Controllo sui lavoratori, difesa della loro dignità e potere disciplinare, a quarant’anni dallo Statuto*, in RIDL, 2011, I, 73;
- Gaeta L., *La dignità del lavoratore e i ‘turbamenti’ dell’innovazione*, in LD, 1990, 207;
- Galeotti S., *Controlli*, in ED., 1960, V, 321;
- Gamba C., *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l’utilizzabilità delle prove*, in LLI, 2016, vol. 2, I, 120;
- Golisano G., *Il controllo della posta elettronica e accertamento ex post degli abusi del dipendente*, in RGL, 2012, IV, 740;
- Iaquinta F., Ingrao A., *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, in DRI, 2014, IV, 1027;
- Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979;
- Imperiali R., Imperiali R., *Controlli sul lavoratore e tecnologie*, Giuffrè, 2012;
- Lambertucci P., *Svolgimento del rapporto di lavoro e tutela dei dati personali*, in QDLRI, 2000, 71;
- Lambertucci P., *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a “distanza” tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)*, in Csdle WP Massimo D’Antona, 2015, n. 255;
- Liso F., *Computer e controllo dei lavoratori*, in DLRI, 1986, 372;
- Mainardi S., *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, Relazione tenuta in occasione delle Giornate di Studio Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016, in www.aidlass.it;
- Maio V., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull’attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in ADL, 2015, VI, 1190;

- Marazza M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *Csdle WP Massimo D’Antona*, 2016, n. 300;
- Maresca A., *Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore*, in *Forum Tuttolavoro Ipsa*, 2016;
- Mattei A., *Controlli difensivi e tutela della riservatezza del lavoratore*, in *RGL*, 2013, I, 32;
- Mattei A., *Trattamento dei dati personali del lavoratore ed esercizio del diritto alla difesa del datore*, in *RGL*, 2014, III, 465;
- Napoletano D., *Lo Statuto dei lavoratori*, ESI, 1971;
- Nogler L., *Sulle contraddizioni logiche della Cassazione in tema di diritto alla riservatezza del lavoratore subordinato*, in *RCP*, 1998, I, 111;
- Nogler L., *Potere di controllo e utilizzo privato di telefono cellulare*, in *GL*, 2002, n. 21, 10;
- Parpaglioni M., *La tutela dei dati personali come presupposto logico-giuridico del divieto di discriminazione*, in *RGL*, 2015, I, 77;
- Pera G., *Art. 4*, in *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, a cura di C. Assanti, G. Pera, Cedam, 1972, 26;
- Pisani C., *I controlli a distanza dei lavoratori*, in *DLRI*, 1987, 136;
- Romagnoli U., *Sub art. 8*, in G. Ghezzi – U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Il Mulino, 1972, 140;
- Romagnoli U., *La ruga dello statuto dei lavoratori*, in *DLM*, 2015, I, 5;
- Russo M., *Abuso dei permessi per assistenza disabili e controlli occulti*, in *RGL*, 2014, III, 444;
- Russo M., *Controlli difensivi: il fine giustifica i mezzi?*, in *RGL*, 2015, IV, 587;
- Russo M., *Licenziamento disciplinare per abuso dei permessi per assistenza disabili*, in www.ilgiuslavorista.it, 2016;
- Salimbeni M.T., *La riforma dell’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori: l’ambigua risoluzione del legislatore*, in *RIDL*, 2015, IV, 589;
- Santoro-Passarelli F., *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell’Università di Catania*, 1948, 3;
- Santoro-Passarelli G., *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giappichelli, 2015;
- Santoro-Passarelli G., *Sulle categorie del diritto del lavoro “riformate”*, in *Csdle WP Massimo D’Antona*, 2016, n. 288;
- Sciarra S., *Commento all’art. 8 dello Statuto dei lavoratori*, in G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1979, 92;
- Sessa E., *Il badge elettronico tra i vecchi e i nuovi limiti del controllo a distanza*, in www.ilgiuslavorista.it;
- Sitzia A., *Il controllo (del datore di lavoro) sull’attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *LLI*, 2016, vol. 2, I, 81;
- Smuraglia C., *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore*, in *RGL*, 1960, I, 312;
- Spinelli G., *La legittimità dei controlli datoriali c.d. difensivi: certezze apparenti in una categoria dubbia*, in *RIDL*, 2013, I, 113;
- Suppiej G., *Il potere direttivo dell’imprenditore e i limiti derivanti dallo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1972;
- Trojsi A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013;
- Trojsi A., *Il comma 7, lett. f), della legge delega n. 183/2014: tra costruzione del Diritto del lavoro dell’era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in M. Rusciano - L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, in *WP Csdle “Massimo D’Antona”*, 2014, 3, 117;
- Tullini P., *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore*, in *RIDL*, 2009, I, 335;

- Tullini P., *Videosorveglianza a scopi difensivi e utilizzo delle prove di reato commesse dal dipendente*, in RIDL, 2011, I, 86;
- Vallauri M.L., *È davvero incontenibile la forza espansiva dell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori?*, in RIDL, 2008, II, 726;
- Veneziani B., *Commento all’art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lo Statuto dei lavoratori*, a cura di G. Giugni, Giuffrè, 1979, 21;
- Veneziani B., *L’art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300: una norma da riformare?*, in RGL, 1991, I, 83;
- Weiss M., *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in DRI, 2016, III, 651;
- Zoli C., *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l’art. 4, l. n. 300/70 tra attualità ed esigenze di riforma*, in RIDL, 2009, I, 485.